

Le licenciement collectif : une mesure extrême en temps de crise

Dans les circonstances économiques actuelles, certaines entreprises songent à un réajustement fondamental de leur effectif. Dans ce cadre-là, l'employeur veillera à respecter les dispositions légales régissant le licenciement collectif. Les règles de cette mesure sont brièvement rappelées dans cette rubrique.

Le licenciement collectif

1. Définition

La définition légale du licenciement collectif est donnée à l'art. 335d du Code des Obligations (ci-après CO). Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins :

- égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
- de 10% du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Il convient de préciser certains éléments de la définition :

1.1 Les congés

Seuls sont pris en considération les congés donnés par l'employeur. Cela exclut en particulier les résiliations du contrat de travail données à l'initiative du travailleur. Cela exclu également les accords de résiliation conclus entre l'employeur et l'employé qui mettent fin au contrat de travail. Par ailleurs, ils peuvent concerner non seulement les contrats de travail de durée indéterminée, mais également les contrats de durée déterminée s'il est mis fin à ceux-ci de manière anticipée.

Le licenciement collectif vise les licenciements économiques. Cette restriction exclut dès lors les congés inhérents à la personne du travailleurs, dus par exemple, à l'inaptitude ou à la faute du travailleur.

1.2 Le délai de trente jours

Pour être pris en compte, les congés doivent être donnés dans un délai de 30 jours. Ce délai se compte à partir de la communication de la résiliation elle-même et non à partir de la fin des rapports de travail. La date déterminante étant, d'après la doctrine majoritaire, celle de l'envoi de la résiliation.

1.3 Au sein d'un établissement

La notion du licenciement collectif ne se réfère pas à l'employeur mais à l'établissement. Le nombre de salariés habituellement occupés se détermine donc à l'échelle de ce que l'on peut définir comme étant une structure, organisée, dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels qui permettent d'accomplir les objectifs de travail. Il est par ailleurs précisé que l'établissement ne doit pas nécessairement être doté d'une autonomie juridique, économique, financière, administrative ou technologique.

1.4 Le nombre de travailleurs habituellement employés

Les Tribunaux n'ont pas encore précisé ce qu'il fallait entendre par travailleurs habituellement employés dans l'entreprise. La majorité des auteurs s'accordent sur le fait de tenir compte de la durée effective des emplois considérés, étant précisé qu'une durée d'au moins six mois peut être considérée comme un emploi devenu habituel. Certains auteurs proposent de prendre une moyenne annuelle lorsque le nombre de personnes employées dans l'entreprise est soumis à de fortes variations. Les emplois à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 50% ne doivent pas être pris en compte, de même que les travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail temporaire, dans le cadre de licenciement collectif effectué par l'entreprise qui loue les services de ces travailleurs.

2. L'obligation de la consultation

Avant qu'il prenne toute décision définitive de procéder au licenciement collectif, l'employeur est tenu de consulter les travailleurs, le but de cette consultation étant de rechercher un accord en vue d'éviter tout ou partie du licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences. Dans les entreprises dans lesquelles a été constituée une représentation des travailleurs, c'est celle-ci qui doit être consultée. Dans les autres entreprises, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui seront consultés, qu'ils soient ou non personnellement visés par le projet de licenciement.

La consultation des travailleurs est assortie d'un devoir d'information écrit de l'employeur, ce dernier devant communiquer au moins les informations suivantes :

- les motifs du licenciement collectif ;
- le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié ;
- le nombre des travailleurs habituellement employés et
- la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.

3. L'obligation de notification

Une fois la consultation terminée, l'employeur doit en notifier le résultat par écrit à l'Office cantonal du travail (en Valais, le Service de l'industrie, du commerce et du travail ci-après SICT). Le SICT intervient alors comme médiateur et s'efforcera de trouver des solutions afin d'éviter le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences, sans qu'il n'ait de véritable pouvoir décisionnel.

4. La résiliation

Dès la notification du projet de licenciement et du résultat de la consultation auprès du SICT, l'employeur peut procéder au licenciement collectif. Le point de départ du délai minimal de 30 jours ne commence valablement à courir qu'après cette notification. Les rapports de travail ne peuvent donc prendre fin, au plus tôt, qu'après ce délai. Lorsque l'employeur omet simplement de faire l'annonce, la résiliation est valable, mais les effets du licenciement seront suspendus, aussi longtemps que la notification ne sera réalisée.

5. Les conséquences du non-respect des règles sur le licenciement collectif

Dans l'hypothèse où l'employeur notifie un licenciement collectif sans respecter la procédure d'information et de consultation préalable, la résiliation sera considérée comme étant abusive. Dans ce cadre, chaque travailleur licencié pourra réclamer une indemnité correspondant au maximum à deux mois de son salaire. L'ensemble des circonstances seront prises en compte dans la fixation de l'indemnité, soit, notamment la faute de l'employeur et sa situation économique. Les syndicats peuvent également faire constater judiciairement le caractère abusif du licenciement.

Conclusions

Le licenciement collectif est certes un outil efficace en tant de crise, mais peut être relativement contraignant au niveau de son application. Cela étant, l'échelonnement des résiliations dans le temps est en principe possible. L'employeur peut ainsi éviter de se trouver assujéti aux règles du licenciement collectif s'il échelonne les résiliations, de telle manière que le nombre minimal de résiliations dans un délai de trente jours ne soit jamais atteint. Il convient de réserver les hypothèses dans lesquelles l'employeur cherche clairement à commettre un abus de droit. C'est pourquoi cette solution doit être justifiée par les besoins de l'entreprise ou par un souci de réinsertion pour permettre par exemple d'éviter que trop de personnes appartenant à la même branche se retrouvent sur le marché du travail en même temps. Toutefois, d'autres mesures moins radicales peuvent être envisagées, telle que la réduction de l'horaire de travail, que nous aborderons dans le prochain numéro.

Le licenciement collectif en bref

Est déterminant :

- le nombre de congé donné par l'employeur
- pour un motif économique
- dans un laps de temps de 30 jours
- au sein d'un même établissement